



Actualités législatives et réglementaires

► *Continuité des services publics de l'Etat*

La loi n°2024-1188 du 20 décembre 2024 spéciale, prévue par l'article 45 de la loi organique du 1^{er} août 2001 relative aux lois de finances, est parue au *JO* du 21.

► *Contrat de sécurisation professionnelle - Mayotte*

Deux arrêtés sont parus au *JO* du 24 :

- l'arrêté du 23 décembre 2024 portant agrément de l'avenant n°9 du 22 novembre 2024 à la convention du 26 janvier 2015 relative au contrat de sécurisation professionnelle ;
- l'arrêté du 23 décembre 2024 portant agrément de l'avenant n°6 du 22 novembre 2024 à la convention du 17 juillet 2018 relative au contrat de sécurisation professionnelle à Mayotte.

► *Entreprises sociales et solidaires*

Le décret n°2024-1204 du 23 décembre 2024, relatif à l'agrément « *entreprise solidaire d'utilité sociale* » et aux placements collectifs assimilés régis par l'article L.3332-17-1 du code du travail, est paru au *JO* du 24.

► *Travaux insalubres et salissants - Douches*

L'arrêté du 21 novembre 2024, modifiant l'arrêté du 23 juillet 1947 fixant les conditions dans lesquelles les douches doivent être mises à la disposition du personnel effectuant des travaux insalubres ou salissants, est paru au *JO* du 26 décembre.

► *Sécurité sociale*

L'arrêté du 19 décembre 2024, portant fixation du plafond de la sécurité sociale pour 2025, est paru au *JO* du 29.

► *Tribunaux judiciaires - Refus de siéger*

Le décret n°2024-1224 du 30 décembre 2024, relatif au refus de siéger des juges des tribunaux de commerce et au refus de servir des assesseurs des tribunaux judiciaires spécialement désignés à l'article L.211-16 du code de l'organisation judiciaire, est paru au *JO* du 31.

► *Tribunaux des activités économiques*

Le décret n°2024-1225 du 30 décembre 2024, relatif à l'expérimentation de la contribution pour la justice économique, est paru au *JO* du 31.

► *Saisie des rémunérations*

Le décret n°2024-1231 du 30 décembre 2024, révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations, est paru au *JO* du 31.

► *Compte personnel de formation*

Le décret n°2024-1236 du 30 décembre 2024, relatif au système d'information du compte personnel de formation, au traitement de données à caractère personnel dénommé « *Mon Activité Formation* » et à l'accès de la Caisse des dépôts et consignations à diverses données, est paru au *JO* du 31.

L'arrêté du 26 décembre 2024, fixant pour 2025 le taux de revalorisation de la participation obligatoire au financement des formations éligibles au compte personnel de formation, est paru au *JO* du 1^{er} janvier.

► *Hygiène - Sécurité*

Deux décrets sont parus au *JO* du 31 décembre 2024 :

- le décret n°2024-1238 du 30 décembre 2024 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants ;
- le décret n°2024-1240 du 30 décembre 2024 modifiant diverses dispositions réglementaires relatives à la protection contre les rayonnements ionisants.

► *Travail temporaire*

Le décret n°2024-1271 du 31 décembre 2024, pris pour l'application de l'article L.1251-50 du code du travail et relatif au montant minimum de la garantie financière des entreprises de travail temporaire, est paru au *JO* du 1^{er} janvier.

► **Insertion par l'activité économique**

Le décret n°2024-1239 du 30 décembre 2024, modifiant le décret n°2018-1198 du 20 décembre 2018 relatif à l'expérimentation de l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant, est paru au *JO* du 31.

L'arrêté du 2 janvier 2025, fixant le montant de l'aide associée à l'expérimentation de l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant, est paru au *JO* du 4.

L'arrêté du 2 janvier 2025, portant cahier des charges relatif à l'expérimentation de l'élargissement des formes d'insertion par l'activité économique au travail indépendant et modification de l'arrêté du 1^{er} septembre 2021 fixant la liste des critères d'éligibilité des personnes à un parcours d'insertion par l'activité économique et des prescripteurs mentionnés à l'article L.5132-3 du code du travail, est paru au *JO* du 7.

► **Demandeurs d'emploi**

Deux décrets sont parus au *JO* du 31 décembre 2024 :

- le décret n°2024-1242 du 30 décembre 2024 relatif à l'inscription, à l'orientation et au contrat d'engagement des demandeurs d'emploi ;
- le décret n°2024-1244 du 30 décembre 2024 relatif aux délais d'orientation et d'accompagnement des demandeurs d'emploi.

L'arrêté du 30 décembre 2024, portant application de l'article L.5411-3 du code du travail et définissant les catégories de demandeurs d'emploi, est paru au *JO* du 1^{er} janvier.

L'arrêté du 6 janvier 2025, portant application de l'article L.5411-2 du code du travail relatif au renouvellement de la demande d'emploi, est paru au *JO* du 8.

► **Formation - Salariés allophones**

Deux décrets sont parus au *JO* du 31 décembre 2024 :

- le décret n°2024-1243 du 30 décembre 2024 relatif aux formations de français langue étrangère à destination des salariés allophones ;
- le décret n°2024-1245 du 30 décembre 2024 relatif aux modalités de réalisation des actions de formation de français langue étrangère à destination des salariés allophones.

► **Travail - Milieu pénitentiaire**

Deux décrets sont parus au *JO* du 5 janvier 2025 :

- le décret n°2025-7 du 3 janvier 2025 relatif à la santé et à la sécurité dans les activités de travail et à l'inspection du travail en détention ;
- le décret n°2025-8 du 4 janvier 2025 portant application des dispositions relatives à l'assurance chômage de l'ordonnance n°2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues.

► **Formation syndicale**

L'arrêté du 2 janvier 2025, modifiant l'arrêté du 28 décembre 1998 fixant la liste des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit pour l'année 1999 en faveur des agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 au congé pour formation syndicale, est paru au *JO* du 5.

Jurisprudence

► **Prise d'acte - AGS**

Les créances impayées résultant d'une prise d'acte d'un salarié produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse sont couvertes par l'AGS (Cass. soc., 8-1-25, n°20-18484).

► **Résiliation judiciaire - AGS**

L'AGS couvre les créances impayées résultant de la rupture du contrat de travail, lorsque celle-ci est consécutive à une résiliation judiciaire reconnue aux torts de l'employeur, et que cette rupture intervient pendant l'une des périodes visées à l'article L.3253-8 2° (période d'observation, mois qui suit le jugement arrêtant le plans de sauvegarde, de redressement ou de cession, dans les 15 jours suivant le jugement de liquidation, 21 jours si un PSE a été élaboré, pendant le maintien provisoire de l'activité autorisé par le jugement de liquidation judiciaire, et pendant les 15 jours qui suivent la fin de ce maintien provisoire, 21 jours si élaboration d'un PSE) (Cass. soc., 8-1-25, n°23-11417).

► **Accords collectifs - Concours - Avantages**

En cas de concours de conventions collectives ou d'accords collectifs, les avantages ayant le même objet ou la même cause ne peuvent, sauf stipulations contraires, se cumuler, le plus favorable d'entre eux pouvant seul être accordé (Cass. soc., 8-1-25, n°22-24797).

► **Liste électorale - Alternance femmes/hommes**

Si l'article L.2314-30, d'ordre public absolu, dispose que pour chaque collège électoral, les listes qui comportent plusieurs candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur la liste électorale et les listes composées alternativement d'un candidat de chaque sexe jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes, cet article n'impose pas de position ou d'ordre pour l'alternance des candidats. Un PAP ne peut donc imposer de position ou d'ordre d'alternance aux organisations syndicales (Cass. soc., 8-1-25, n°24-11781).

► **Licenciement disciplinaire - Entretien**

Le point de départ du délai d'un mois pour notifier un licenciement disciplinaire demeure à la date prévue pour le premier entretien, lorsque le report de celui-ci est à la seule initiative de l'employeur. Le non-respect du délai d'un mois dans une telle circonstance, engendre la requalification du licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 18-12-24, n°23-18274).

► **Discrimination - Handicap**

Dès lors qu'il est constaté qu'un employeur a constamment adapté le poste d'un salarié reconnu handicapé, en considération des prescriptions du médecin du travail, qu'il n'avait pas manqué à son obligation d'adaptabilité, que le salarié a bénéficié d'un suivi médical régulier, en l'absence de présentation d'élément de fait par le salarié, une discrimination en raison du handicap ne peut être retenue à l'encontre de l'employeur (Cass. soc., 8-1-25, n°23-15410).

► **Discrimination - Age**

La minoration de l'indemnité conventionnelle de licenciement, prévue par la convention collective, dès lors que le travailleur part à la retraite après l'âge auquel il peut prétendre à une retraite à taux plein, minoration justifiée par l'objectif de partage du travail entre les générations et l'insertion professionnelle des jeunes travailleurs, ne constitue pas une discrimination en raison de l'âge, en ce qu'elle est justifiée par un objectif légitime, et que le mode de calcul retenu par la convention n'est manifestement pas inapproprié pour atteindre l'objectif (Cass. soc., 8-1-25, n°23-15410).

► **Forfait-jours**

L'accord collectif instituant le forfait en jours qui se borne à prévoir que les salariés concernés déterminent leur propre durée du travail, dans la limite du repos quotidien et hebdomadaire, qui prévoit en outre qu'une réunion est organisée avec le supérieur hiérarchique en cas de surcharge de travail trop importante, sans mettre en place un suivi effectif et régulier de la charge de travail, n'est pas de nature à garantir une amplitude et charge de travail raisonnables, et à assurer ainsi la sécurité et santé du salarié. La convention de forfait signée en application de cet accord est donc nulle (Cass. soc., 18-12-24, n°23-11306).

► **Temps partiel modulé - Requalification**

Constituent des éléments suffisamment précis, à l'appui d'une demande de requalification du temps partiel modulé en un temps complet, et permettant à l'employeur d'y répondre, le chiffrement du nombre d'heures accomplies en trop, et l'allégation du salarié que la modulation du temps partiel a eu pour effet de porter la durée du travail à temps partiel au niveau de la durée légale (Cass. soc., 18-12-24, n°23-23157).

► **Rémunération variable - Fixation**

La variation de la rémunération d'un salarié selon la seule volonté de l'employeur, en l'occurrence une modification du barème des commissions et volumes, du taux de la prime de participation, fonde le salarié concerné à demander des dommages-intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail, et à demander la résiliation judiciaire de son contrat (Cass. soc., 18-12-24, n°23-12995).

► **Inaptitude - Résiliation judiciaire**

La non reprise du versement du salaire à l'issue du délai d'un mois à compter de l'avis d'inaptitude jusqu'au licenciement constitue un manquement suffisamment grave de l'employeur justifiant la résiliation du contrat à ses torts (Cass. soc., 18-12-24, n°23-11507).

► **Prise d'acte**

La prise d'acte consécutive aux retraits de clients, par l'employeur, à un salarié ayant une rémunération pour partie variable, ne peut produire les effets d'une démission au seul motif que les faits sont anciens et n'ont pas empêché la poursuite du contrat. Il convient, en outre, de juger si ces faits sont suffisamment graves ou non pour empêcher la poursuite du contrat (Cass. soc., 18-12-24, n°23-19664).

► **Congés payés - Maladie**

La Cour de cassation applique à un litige de 2019, la règle qu'elle a posée dans ses arrêts du 13 septembre 2023 (Cass. soc., 13-9-23, n°22-17340 et suivants), selon laquelle, conformément au droit de l'UE, un salarié en arrêt de travail pour maladie non professionnelle acquiert des congés payés (Cass. soc., 18-12-24, n°23-16190).

► **Clause de mobilité**

Est nulle en raison de son imprécision quant à la zone géographique, la clause de mobilité qui stipule une mobilité professionnelle dans l'ensemble du réseau d'exploitation d'une banque et de ses filiales (Cass. soc., 18-12-24, n°23-13531).

► **Licenciement économique**

L'employeur doit produire le registre du personnel pour démontrer le respect de son obligation de redassement (Cass. soc., 11-12-24, n°23-16622).

► **Faute grave - Activité concurrente**

Commets une faute grave pour manquement à son obligation de loyauté, le salarié ayant développé une activité concurrente à celle de son employeur, peu importe que le salarié ait eu une clientèle réduite ou tiré des revenus modestes de cette activité (Cass. soc., 11-12-24, n°22-18362).

► **Avis d'inaptitude - Contestation**

Le délai de 15 jours pour contester un avis d'inaptitude ne court pas à défaut de notification régulière (c'est-à-dire par émargement du salarié, ou réceptionné si remise en main propre) (Cass. soc., 4-12-24, n°23-18128).

► **Démission**

La démission consécutive à un différend avec l'employeur, différend matérialisé par le reproche fait à l'employeur de ne pas fournir de travail, constitue une démission équivoque analysée par le juge en prise d'acte (Cass. soc., 14-11-24, n°22-23901).

► **Départ à la retraite**

Le départ à la retraite remis en cause en raison de faits ou manquements imputables à l'employeur, rend ce départ équivoque.

Le juge doit alors l'analyser en une prise d'acte, et dire si celle-ci produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ou au contraire, les effets d'un départ volontaire (Cass. soc., 14-11-24, n°23-10532).

► **Délit d'entrave**

Un délit d'entrave ne constitue pas en soi, un élément de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination syndicale. En outre, le délit est constitué si l'employeur ne met pas un local à la disposition du CSE (Cass. soc., 11-12-24, n°22-23301).

► **Egalité de traitement - Ancienneté**

L'ancienneté, à condition qu'elle ne soit pas déjà prise en compte dans une prime spéciale, peut justifier une différence de rémunération (Cass. soc., 6-11-24, n°23-16226).

► **Licenciement économique - Redassement**

En cas de licenciement pour motif économique, l'employeur doit rechercher des postes de redassement.

Lorsqu'une liste des offres de redassement est diffusée, elle doit indiquer les critères de départage entre salariés en cas de candidatures multiples sur un même poste.

À défaut de cette indication, l'offre est imprécise en ce qu'elle prive le salarié d'informations utiles à sa décision.

Ce faisant, l'employeur manque à son obligation de reclassement, privant le licenciement d'une cause réelle et sérieuse (Cass. soc., 8-1-25, n°22-24724).

FOCUS

Annulation de l'autorisation de licenciement et indemnité spéciale : 3 ans pour la demander !

Lorsqu'un salarié protégé a été licencié en vertu d'une autorisation administrative ultérieurement annulée il peut demander, outre sa réintégration, une indemnité, ou bien ne demander qu'une indemnité. L'articulation des règles n'est pas simple. La Cour de cassation apporte un éclaircissement bienvenu dans un arrêt du 11 décembre 2024 (Cass. soc., 11-12-24, n°23-10439).

Les faits sont les suivants : suite au prononcé d'une liquidation judiciaire, l'administration autorise le licenciement pour motif économique d'un délégué du personnel. Le tribunal administratif annule cette autorisation. Le salarié saisit alors le CPH afin de réclamer l'indemnité spéciale due en cas d'annulation devenue définitive de l'autorisation administrative de licenciement, prévue à l'article L.2422-4.

En appel, les juges déclarent la demande du salarié prescrite. Ils estiment qu'il avait deux mois à compter de la notification du jugement pour réclamer cette indemnité. Le salarié forme alors un pourvoi en cassation.

À l'appui de son pourvoi, le salarié énonce que lorsque l'annulation de l'autorisation de licenciement est devenue définitive, le salarié peut, au choix demander sa réintégration dans son emploi ou un emploi équivalent, ou bien demander une indemnité qui couvre la période allant de son licenciement à l'expiration du délai de 2 mois pour demander sa réintégration.

Selon le salarié, lorsqu'il opte pour la deuxième possibilité, il dispose de trois ans pour réclamer celle-ci, trois ans qui courent à compter de la date où la décision d'annulation de l'autorisation de licenciement est devenue définitive.

La Cour de cassation valide la position du salarié.

Elle énonce au visa de l'article L.2422-1 qu'en cas d'annulation de la décision administrative de licenciement (par le ministre en cas de recours hiérarchique, ou par le juge administratif en cas de contentieux), le salarié protégé peut demander sa réintégration dans son emploi ou un emploi équivalent, dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision.

Ensuite, elle poursuit en invoquant l'article L.2422-4 aux termes duquel le salarié peut demander une indemnité spéciale qui couvre la période allant de son licenciement à sa réintégration, s'il l'a demandée, et s'il ne l'a pas fait, alors la période d'indemnisation s'étend de son licenciement à l'expiration du délai de 2 mois dont il disposait pour réclamer sa réintégration. La Cour, reprenant la lettre du texte, énonce que cette indemnité constitue un complément de salaire.

La Cour affirme dans son attendu que « seule la demande de réintégration doit être formée, à peine d'irrecevabilité, dans le délai de deux mois à compter de la notification du jugement annulant l'autorisation administrative de licenciement ».

Enfin, elle applique à cette indemnité la prescription de trois ans de l'article L.3245-1, eu égard à sa nature salariale.

La Haute juridiction casse et annule, par conséquent, l'arrêt d'appel.

Cet arrêt est intéressant en raison des rappels qu'il opère, et par la clarification des règles qui se juxtaposent en ce qui concerne l'indemnité spéciale à laquelle le salarié protégé a droit en cas d'annulation de l'autorisation administrative de licenciement.

Le premier rappel est le suivant : le salarié peut au choix demander à être réintégré ou bien uniquement être indemnisé. S'il demande à être réintégré, il doit le faire dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision annulant l'autorisation de licenciement.

Deuxième rappel, quand bien même il demanderait sa réintégration, il peut aussi réclamer l'indemnité spéciale.

En réalité donc, l'indemnité spéciale est de droit dans les deux cas, seule la période couverte par l'indemnité va varier. La période ira du licenciement à la réintégration, et en l'absence d'une demande de réintégration, la période ira du licenciement à l'expiration du délai de deux mois (qui court à compter de la notification de la décision d'annulation) pour réclamer la réintégration.

Enfin, peu importe que le salarié ait demandé ou non sa réintégration, le délai pour réclamer l'indemnité spéciale est de trois ans à compter de la date où la décision d'annulation est devenue définitive (insusceptible de recours), voir en ce sens, un précédent arrêt du 3 avril 2024 (Cass. soc., 3-4-24, n°22-13478).

Cet arrêt n'est pas novateur. Il a le mérite de clarifier le méli-mélo des règles d'indemnisation et de prescription applicables en matière d'annulation de l'autorisation de licenciement. Il appelle donc à bien dissocier les demandes indemnitaires, de la demande de réintégration, toutes ces demandes n'étant pas soumises aux mêmes délais de prescription.

Toute l'équipe du secteur des Affaires juridiques vous souhaite une bonne année 2025 !
